ZWIĄZKOWIEC POLSKI

ORGAN POLSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I HANDLOWYCH

Nr. 5 i 6 (Ogólnego zbioru 190 i 191). Sosnowiec, 25 marca 1929 r. Rok VIII.

Adres Redakcji i Administracji: SOSNOWIEC, Warszawska Nr. 22, telefon 3-02.

„Związkowca Polskiego" redaguje wybrany przez Zarząd Związku Komitet Redakcyjny, który ponosi moralną odpowiedzialność za kierunek i całokształt pisma.

Przedpłata za „Związkowca Polskiego" wynosi 2 Złote 20 groszy kwartalnie.

W organizacji i pracy — potęga i przyszłość Polski.

JESZCZE O ODZNAKACH ZWIĄZKOWYCH.



Myśl wprowadzenia odznak dla członków naszego Związku powstało poza Zarządem. Sami pracownicy poszczególnych przedsiębiorstw zgłaszali się do władz Związkowych z apelem o rozpisanie konkursu i ustalenie jednolitej dla wszystkich zorganizowanych w naszym Związku pracowników odznaki, którąby ich wyróżniała od pasorzytów, stojących poza organizacją i korzystających z owoców walk i zabiegów Związku.

Myśl ta spotkała się z poparciem w łonie naszych władz Zwiazkowych. Uznaliśmy, że znaczek związkowy będzie miał doniosłą rolę do spełnienia, że rola ta będzie przedewszystkiem wychowawcza.

Nadto przekonani byliśmy, że znaczek związkowy wzmoże solidarność i koleżeńskość wśród pracowników.

Jesteśmy Związkiem, którego teren działania obejmuje szeroką połać kraju. Jakże przyjemnie pracownikowi, skoro po przyjeździe na nową posadę, gdzieś na kraniec Rzeczypospolitej, zastaje wszystkich współpracowników udekorowanych odznaką członkowską.

Odrazu zadzierzgnąć się muszą węzły koleżeńskiego współdziałania; współkoledzy ułatwiają mu pracę i pomagają w zorjentowaniu się na nowej placówce. Natomiast pracownik niezrzeszony będzie musiał dawać sobie radę sam, gdyż jego stanowisko wobec organizacji jest niezawodnie dlatego nieprzychylne, iż wierzy on w swą samowystarczalność. Również poza pracą znaczek związkowy ma swoje znaczenie. W każdem miejscu publicznem, przy każdej sposobności: na kolei, czy w tramwaju, w kawiarni, czy w teatrze, czy też w prywatnem towarzystwie odrazu winien zarekomendować odpowiednio tego, kto jest nim udekorowany, jako pracownika świadomego swej roli społecznej, nadto, jako człowieka honoru, bo Związek broni honoru pracowniczego i nie toleruje w swych szeregach ludzi o niewyraźnem obliczu moralnem.

Takie jest znaczenie odznaki związkowej. Lecz w tej sprawie jest przedewszystkiem jedno najważniejsze — otóż **odznakę związkową trzeba nosić** — w pracy i w życiu prywatnem, w podróży i w domu — trzeba nadto umieć ją nosić z godnością!

Zrozumienie tej sprawy jest jednak dotychczas wśród naszych członków niedostateczne.

Do chwili obecnej **zaledwie trzecia część członków** naszych zaopatrzyła się w odznaki. Jest to liczba nader znikoma, nie wątpimy przeto, że nie gra w danym wypadku roli cena odznaki. Jednorazowy wydatek w kwocie 3 złotych nie może być przyczyną odstręczającą członków od nabycia wartościowego srebrnego znaczka w artystycznem wykonaniu.

Czemu więc przypisać należy dotychczasowe ociąganie się członków z nabywaniem znaczków związkowych?

Czyżby wstydzili się, iż nie należą do stada pasorzytów, żerujących na naszej ofiarności i pracy?

Koleżanki i koledzy! Nie powinniście nadal lekceważyć tej sprawy, musicie w jaknajkrótszym czasie zaopatrzyć sie w odznaki. Lecz, skoro je nabędziecie, to nie postępujcie tak z niemi, jak niektórzy nasi koledzy, którzy je przechowują w szufladach biurek lub w kieszeni od kamizelki — ale je noście zawsze i wszędzie, manifestując tem swą przynależność organizacyjną i zrozumienie swego społecznego stanowiska.

Stary Związkowiec.

W sprawie centralizacji pracowniczego ruchu zawodowego.

Dużo pisze się i mówi o centralizacji pracowniczego ruchu zawodowego, lecz, mówiąc otwarcie, mało słyszeliśmy i czytaliśmy prawdziwie szczerych w tej sprawie enuncjacyj.

Jest to niewątpliwie jedno z najważniejszych zagadnień, jakie stoją przed naszemi organizacjami zawodowemi, a pomyślne rozwiązanie jego jest dla szerokiej rzeszy polskiej inteligencji pracującej niemniej doniosłe, aniżeli przeprowadzenie tej, czy innej ustawy socjalnej.

Stwierdzić należy, iż mimo silnego wzrostu liczebnego poszczególnych związków pracowniczych, mimo całej pompy, z jaką organizowane są rozmaite nasze zjazdy i kongresy, w państwie polskiem inteligencja pracująca ma znacznie mniej do mówienia, aniżeli mieć powinna z uwagi na swą doniosłą rolę społeczną, a nawet, aniżeliby w obecnej sytuacji politycznej, naogół pomyślnej dla realizacji naszych postulatów z zakresu polityki socjalnej, mieć mogła.

Jedną, a kto wie, czy nie jedyną przyczyną takiego stanu rzeczy jest rozbicie panujące w obozie pracowniczym. Nie mówię tu już o pracownikach niezrzeszonych. Szereg przemian społecznych dokonywujących się w naszych oczach zmusi tych maruderów wcześniej czy później do wstąpienia w szeregi związkowe. Lecz i wśród pracowników zrzeszonych brak jest porozumienia.

Przedewszystkiem uderza jedna sprawa. Otóż, choć związki pracownicze w ogromnej swej większości głoszą, że wyznają hasła bezpartyjne, niemniej jednak istnieją aż 4 organizacje ponadzwiązkowe, pretendujące do tytułu central ogólnokrajowych. Z organizacyj tych dwie jedynie są czynne, pozostałe nie ujawniają większej, jakiejkolwiek działalności. Trzy z pośród wymienionych organizacyj głoszą hasła bezpartyjności, jedna ma wybitne polityczne zabarwienie. Nadto szereg związków pozostaje poza centralami.

Należy sprawę na tem miejscu poruszoną nieco bliżej omówić. Należy zastanowić się, dlaczego nie doszło do scalenia central pracowniczych. Przedewszystkiem wymienimy w chronologicznym porządku, w jakim powstały, owe 4 centrale. Są to Centralna Organizacja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych, Rada Generalna Klasowych Pracowniczych Związków Zawodowych, Polska Konfederacja Pracowników Umysłowych oraz Federacja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych.

Pomiędzy trzema z wymienionych organizacyj, a Radą Generalną zachodzi zasadnicza ideologiczna różnica, mianowicie Rada Generalna jest radykalnie klasowa, a więc nastrojona politycznie i nawet tak dalece, że przedstawiciele jej związków na terenie Komisji Centralnej Związków Zawodowych reprezentują t. zw. lewicę związkową (list Ostrowskiego do K. C.), pozostałe zaś trzy organizacje głoszą hasła bezpartyjności.

Stąd dla Rady Generalnej, która ponadto jest, jak śmiało twierdzić można, zlepkiem związków grupujących głównie mniejszości narodowe o tendencjach wybitnego niezadowolenia w stosunku do istniejącego porządku rzeczy w państwie polskiem, powstaje zasadnicza przeszkoda scalenia w jedną organizację z pozostałemi trzema, nie mówiąc o tem oczywiście, jak tego rodzaju oferta byłaby przez organizacje te przyjęta. Zresztą nad ugrupowaniem tem możnaby się już dłużej zatrzymywać, ponieważ w istocie rzeczy nie działa ono zupełnie, a zwłaszcza nie zaznaczyło się jakąkolwiek pozytywną działalnością dla rzesz pracowniczych, przedewszystkiem w dziedzinie ustawodawstwa socjalnego, tem bardziej w okresie tak doniosłym dla rozwoju tego ustawodawstwa, jak ubiegłe lata. Kwestję tę możnaby było wyjaśnić jedynie maksymalistycznem i zasadniczem politycznem stanowiskiem zajętem przez Radę Generalną. Lecz ogół pracowniczy powinien sobie dokładnie zdawać sprawę, kto co reprezentuje i jedynie z tej racji nieco obszerniej na tem miejscu rozpisaliśmy się o Radzie Generalnej.

Przejdźmy teraz do pozostałych trzech central. Przedewszystkiem interesuje nas Polska Konfederacja Pracowników Umysłowych. Istnienie tej organizacji, a zwłaszcza osiąganie przez nią od szeregu lat mandatów w rozmaitych instytucjach przez Rząd powołanych, względnie przy udziale Rządu tworzonych (Rada Ubezpieczeń Społecznych, Rada Ochrony Pracy, Komisja Organizacyjna Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Warszawie, delegacja na sesje Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie), czego zresztą organizacja ta często nie umie, czy nie chce w należyty sposób wyzyskać, jest jednym jeszcze dowodem tych dziwnych i smutnych, a niestety dotychczas w Polsce panujących stosunków, że kilku ludzi może sobie założyć taką, czy inną organizację o szumnej nazwie i odrazu przemawiać imieniem wielotysięcznych rzesz, a co dziwniejsza, być słuchanymi. Zjawisko to obserwujemy nietylko w ruchu pracowniczym, albo-

wiem szereg innych dziedzin pracy społecznej obfituje w tego rodzaju chorobliwe objawy. Polska Konfederacja liczyła w chwili swego powstania rzekomo kilkadziesiąt tysięcy członków. Liczba ta jest absolutnie fikcyjna, ponieważ wogóle w Polsce niema tylu zorganizowanych pracowników. Najpoważniejszemi grupami w Polskiej Konfederacji był Polski Związek Nauczycielstwa Szkół Powszechnych oraz Stowarzyszenie Urzędników Państwowych, dwie potężne organizacje, lecz nie trzeba udowadniać, że nie mające nic wspólnego z prywatnymi pracownikami umysłowymi, których Polska Konfederacja usiłuje wszędzie reprezentować. Z chwilą, gdy obie organizacje te wystąpiły z Polskiej Konfederacji, czując oczywiście sztuczność tego tworu, który w swoim czasie usiłowały, niestety bezskutecznie, przekształcić na organizację o bardziej określonym ideologicznie charakterze, pozbawiona ona została wszelkiego znaczenia, nawet, jako reprezentantka pracowników państwowych, których jedyną istotną przedstawicielką jest Centralna Komisja Porozumiewawcza Związków Pracowników Państwowych, grupująca najpotężniejsze organizacje i wytrwale broniąca interesów tej kategorji pracowników, na co się Konfederacja nigdy od początku swego istnienia nie zdobyła. Rocznik Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej poświęcony ruchowi zawodowemu za rok 1927 stwierdza, że Konfederacja reprezentowała wówczas 3625 pracowników prywatnych, a mimo to miała odwagę ubiegać się o mandaty wyżej wyszczególnione i to z pozytywnym skutkiem. Nie jest jednak jeszcze tytułem do reprezentowania wielotysięcznych rzesz najemnych pracowników umysłowych to, że się ma stosunki w kraju, czy zagranicą, że się na Międzynarodowe Kongresy wysyła mniej lub więcej udatnie zestawione delegacje, uświetnione nazwiskami naprawdę wielkich i zasłużonych na polu naukowem czy społecznem jednostek w danym razie z całą dobrą wolą i nieświadomością istotnego stanu rzeczy pragnących oddać Polsce jaknajlepszą przysługę.

Dezorjentowanie opinji publicznej taką zbyt wielką działalnością musi ustać, bo kontynuowanie akcji tego rodzaju obniża poziom życia społecznego w Polsce.

Teraz słów kilka o Centralnej Organizacji. Grupuje ona, podobnie, jak Rada Generalna, oraz Federacja wyłącznie pracowników prywatnych, jednak o dużym odsetku pracowników handlowych i biurowych, mniejszym przemysłowych. Liczy w szeregach swych kilka starych i poważnych, aczkolwiek nieco w obecnej chwili osłabionych związków pracowniczych. Wysuwa hasła bezpartyjności. Jak w ostatnich czasach czytaliśmy, pertraktuje z Konfederacją dla bliższego porozumienia.

Ma wyrobione kilkoletnią egzystencją stosunki. Posiada szereg mandatów reprezentacyjnych i tradycjami sięga daleko w przeszłość naszych central związkowych, albowiem jeszcze poprzez Zrzeszenie Polskich Pracowniczych Związków Zawodowych (1923—5 r.), Centralę Pracowniczych Związków Zawodowych (1921 r.) aż do Rady Polskich Stowarzyszeń Pracowniczych (1916 r.). To są jej aktywa. Ma jednak szereg zasadniczych wad konstrukcyjnych, nie pozwalających jej na zmonopolizowanie ruchu inteligenckiego w swych rękach.

Wadami temi są: dążności do centralizacji, hegemonja organizacyj stołecznych, różnolitość składu C. O. połączona ze zmajoryzowaniem silniejszych organizacyj przez drobne grupy bez znaczenia, powierzenie losów Centr. Organizacji nie związkom w szerszem znaczeniu tego słowa, a jednostkom pozostającym w stosunku zależnym od rozmaitych prądów politycznych; brak wytycznych programowych jednolitych dla całej organizacji, chwiejność i zmienność taktyki oraz powierzchowność pracy.

Z kolei należy scharakteryzować Federację. Powstała ona, jako organizacja samodzielna po rozłamie, który w r. 1927 dokonał się w Centralnej Organizacji. Siłą Federacji i jej zasadniczym atutem jest jednolity skład i te okoliczności, że jest ona jedyną centralą, reprezentującą pracowników umysłowych ciężkiego przemysłu, oraz że ma w składzie swym organizacje śląskie pracowników umysłowych, nadto metoda pracy, której zasadą jest oparcie całej działalności nie na osobach, lecz na poszczególnych sfederowanych związkach. Ujemnemi stronami Federacji jest przedewszystkiem znaczna odległość jej siedziby od stolicy, jako też fakt, że działalność Federacji, skoncentrowana głównie na ustawodawstwie socjalnem winna być rozszerzona na sprawy gospodarcze oraz muszą być uruchomione niektóre inne działy, co jest zrozumiałe wobec tego, że samodzielny byt organizacji tej datuje się od niedawna.

Zastanawiający jednak jest niesłychanie silny rozwój liczebny związków sfederowanych. Niektóre z nich wykazują w porównaniu z jesienią 1926 r. przyrost liczby członków o 150%, z 1927 r.: o 87%, a nawet z jesienią 1928 r. do chwili obecnej o 40%.

Dowodzi to znacznego wzrostu uświadomienia pracowniczego na terenach objętych działalnością Federacji, niemniej jednak dowodzi również wzrostu popularności sfederowanych związków wśród rzeszy pracowniczej, a to z powodu życiowych i realnych haseł, jakie organizacja ta wysuwa, oraz wobec traktowania przez nią z całą szczerością najgłówniejszych bolączek pracowniczych.

Statut Centralnej Organizacji, obstając bezwzględnie przy przestarzałej w organizacjach tego typu formule większościowej dla rozstrzygania wszystkich, najważniejszych nawet spraw, kryje w sobie zawsze niebezpieczeństwo rozłamu. Przytem organizacje stołeczne mają w łonie Organizacji Centralnej zasadniczo decydujący głos i wpływy. Nie byłoby to złe, gdyby organizacje te z uwagi na swą liczebność miały do tego prawo. Niestety jednak tak nie jest, a przeciwnie, Warszawa jest najgorzej ze wszystkich większych miast Polski zorganizowana co do pracowników umysłowych. O ile chodzi o strukturę jakościową, to uderza ze sprawozdania, że Centralna Organizacja zrzesza wielką liczbę Związków, jednakże liczba jej członków jest stosunkowo nieznaczna, tak dalece, że przeciętnie na każdy związek wypada coś niewiele nad 400 ludzi. Jest to objaw niezdrowy z punktu widzenia organizacyjnego, należy bowiem dążyć do absolutnego zlikwidowania związków samodzielnych liczących po 100 np. członków. A takich związków jest w Centralnej Organizacji kilka. I to zwłaszcza na terenie Warszawy, a przytem grupujących tę samą kategorję pracowników, gló-

wnie handlowych i biurowych. Objaw ten nie istniałby, gdyby nie to, że najsilniejszy i najstarszy z odnośnych związków na terenie Warszawy ma zbyt małą siłę atrakcyjną, aby doprowadzić do jedynie słusznego rozwiązania sprawy w formie scalenia wszystkich tych związków u siebie. Rzec można śmiało, że zahamowanie rozwoju warszawskiego Związku Handlowców ciąży istną zmorą nietylko na Centralnej Organizacji, lecz także na całym pracowniczym ruchu zawodowym. Dalej należy podnieść, że wprowadzone ostatnio do Centralnej Organizacji związki pracowników niwy artystycznej (muzycy, artyści scen widowiskowych) są istotnie elementem nader pożądanym, lecz o odmiennej w wielu punktach sferze zainteresowania. Należy przestrzec każdą organizację przed jednolitem traktowaniem grupy tej z innemi, reprezentującemi naprzykład pracowników wielkoprzemysłowych (których zresztą obecnie Centralna Organizacja utraciła). Tu trzeba zastosować konstrukcję organizacyjną opartą na innych przesłankach, na podziałach na pewne sekcje, przyczem jednakże interesy pracowników stanowiących trzon naszej produkcji, musiałyby siłą rzeczy znaleźć pewną przewagą, choćby z uwagi na liczebność ich organizacyj.

Nadto szereg organizacyj pracowniczych, które są członkami Centralnej Organizacji, należy do rozmaitych międzynarodówek pracowników umysłowych, niezawsze nawet ze sobą zgodnych. Stan taki jest absurdem, a pozatem uniemożliwia Centralnej Organizacji, jako całości, przystąpienie do jakiejkolwiek międzynarodówki pracowniczej, grożąc natychmiastowem rozbiciem. Trzeba zatem, aby wszystkie poszczególne organizacje w C. O. zrzeszone wycofały się z Międzynarodówek, gdzie należą na własną rękę, o ile oczywiście nie uzyskają pozwolenia władz Centrali, które rzecz prosta nastąpi tylko w tym wypadku, kiedy linja ideologiczna Centralnej Organizacji nie będzie sprzeczna z wytycznemi danej Międzynarodówki.

Jedną z głównych wad Centralnej Organizacji, która tak boleśnie odbiła się na jej losach, jest ta okoliczność, że pracy swej nie opiera ona w ścisłem znaczeniu tego słowa na Związkach, lecz na jednostkach. Już sam fakt, że Rada Główna nie składa się z reprezentantów Związków przez nie wybieranych, a z przedstawicieli wybranych przez cały Zjazd Delegatów, uniezależnia członków władz Centralnej Organizacji od Związków będących jej członkami. Jest to objaw anormalny, stwarzający wielkie pole do nieporozumień między Centralną Organizacją i związkami. Jednostki kierownicze są naogół słabe. Brak jest w stolicy ludzi o skrystalizowanej ideologji społeczno — zawodowej, którzyby mogli poprowadzić organizację wielką i silną, jaką naprawdę winna być centrala naszych organizacyj pracowniczych. Zwłaszcza wobec grup politycznych zajmowała Centralna Organizacja często stanowisko chwiejne i oportunistyczne (sprawa Kas Chorych), zależnie od tego, które ugrupowanie było bliższe w danej chwili kierownikom jej władz, aż nazbyt często zmieniających swe poglądy polityczne, a niestety dostosowujących do nich swą taktykę w ruchu zawodowym. Wreszcie stwierdziliśmy niejednokrotnie niezwykłą wprost powierzchowność sądów i opracowań w poszczególnych kwestjach z zakresu polityki społecznej (np. sądy pracy etc). Nie wynika to, oczywista, ze złej woli, lecz z poprzednio podniesionej okoliczności, że członkowie władz są w Centralnej Organizacji oderwani od swych związków, że zatracili bezpośredni kontakt z życiem pracowniczem, które płynie wartkiem korytem, zwłaszcza w wielkoprzemysłowych ośrodkach prowincjonalnych, że zakrzepli w pewnych abstrakcyjnych, nieżyciowych pojęciach i nie chcą się pogodzić z tem, że przecież życie inaczej idzie, aniżeli oni sobie to ułożyli. Należy przeto utrzymywać stały kontakt z bezpośredniem życiem pracowniczem, należy usunąć ludzi, którzy z tytułu swej pracy odsunęli się od bolączek pracowniczych, od spraw bezpośrednio obchodzących prywatnego najemnego pracownika umysłowego, bo wszak nie mogą interesami pracowników tych kierować urzędnicy państwowi, ludzie wolnych zawodów, urzędnicy instytucyj ubezpieczeń społecznych, gdyż oni niedoli pracowniczej nie są w stanie zrozumieć, albowiem się z nią nie stykają. Należy organizację oprzeć na związkach, silnie i bezpośrednio, a mianowicie na związkach potężnych liczebnie, nie na kanapowych organizacyjkach bez znaczenia i środków, należy reprezentacjom uprzemysłowionych środków dać możność należytej obrony swych postulatów przez wprowadzenie prawa przekazywania głosów przez zamiejscowych członków władz nietylko na Kongresie. A potem będzie można sprowadzić znów wszystkich do wspólnego stołu i pracy. W tych warunkach da się zapoczątkować i przeprowadzić dzieło konsolidacji ruchu pracowniczego. Po urzeczywistnieniu zaś tych zamiarów nowa centrala będzie w stanie zmusić wszystkie organizacje do scentralizowania się, nie wyłączając tak uporczywie separującej się Wielkopolski. Znaczenie zaś organizacyj pracowniczych, a także całej reprezentowanej przez nie warstwy społecznej w oczach czynników miarodajnych niewątpliwie w nader krótkim czasie wzrośnie do należytego poziomu.

Vv.

Potrzeba stworzenia Kasy Samopomocy Koleżeńskiej

(artykuł dyskusyjny).

Związek zawodowy jest narzędziem, zapomocą którego pracownik dąży do uniezależnienia się od pracodawcy. Związek zawodowy osiąga rezultat ten rozmaitemi środkami, a przedewszystkiem w stosunkach zarobkowych i warunków pracy wprowadza czynnik masowy miast jednostki, dążąc do zbiorowego regulowania tych kwestyj, a przez politykę swą w zakresie ustawodawstwa społecznego, przeprowadzając szereg ustaw z zakresu ubezpieczeń społecznych i ochrony pracy, zapewnia również pracownikowi możność zajmowania stanowiska bardziej niezależnego z chwilą,, gdy jego stosunki i warunki pracy, a przedewszystkiem przyszłość jego i jego rodziny, tak bliższa, jak i dalsza jest zabezpie-

czona przez odnośne ustawodawstwo (ubezpieczenia społeczne na wypadek bezrobocia, na starość, na wypadek inwalidztwa i śmierci).

Jednakże pracownik mimo to nader często uzależniony jest od pracodawcy w sprawach swego codziennego bytu, zwłaszcza o ile chodzi o takie okoliczności życiowe, kiedy potrzeba mu nagle i niespodziewanie większej sumy pieniężnej na pokrycie nieprzewidzianych wydatków. Wówczas zwraca się do pracodawcy z prośbą o pożyczkę lub zaliczkę na poczet wynagrodzenia. Oczywiście udzielenie zaliczki takiej uzależnione jest wyłącznie od dobrej woli pracodawcy, a okoliczność ta wzmaga uzależnienie pracownika. Zatem z punktu widzenia taktyki związkowej tego rodzaju stan rzeczy jest niepożądany i wymaga zmiany. Ze strony związków pracowniczych winna być przeto przedsięwzięta akcja planowa i skuteczna, zmierzająca do zapewnienia pracownikom źródła taniego i pewnego kredytu, któreby mogło wystarczyć na zaspokojenie bieżących potrzeb rzeszy pracowniczej na danem terytorjum. Potrzeba stworzenia instytucji kredytowej jest tem bardziej aktualna z chwilą skasowania poprzednio istniejących Kas Przezorności. Jak wiadomo, z chwilą wprowadzenia w życie ubezpieczenia pracowników umysłowych na podstawie dekretu z dnia 24 listopada 1927 roku, pracodawcy rozpoczęli akcję zmierzającą do skłonienia pracowników do skasowania istniejących na terenie szeregu większych instytucyj przemysłowych pracowniczych Kas Przezorności.

Pracownicy na ogół poszli po tej linji, tam zaś, gdzie usiłowali przeciwstawić się skasowaniu urządzeń uznawanych przez siebie za pożyteczne, Dyrekcje przedsiębiorstw jednostronnemi zarządzeniami Kasy polikwidowały. Kasy Przezorności miały w swoim czasie szereg zadań do spełnienia. Przedewszystkiem na terytorjum, na którem poprzednio nie istniało ubezpieczenie emerytalne, zastępowały je w pewnym stopniu, zapewniając pracownikowi na stare lata, po przepracowaniu w firmie dłuższego czasokresu pewien kapitał dla zabezpieczenia sobie przyszłości. Ponadto częściowo zastępowały przez to samo odprawy z tytułu lat przepracowanych w przedsiębiorstwie, uzależniając wysokość sumy wypłaconej od czasokresu, który pracownik dany zatrudniony był u pracodawcy współuczestniczącego w Kasie. Wreszcie Kasy Przezorności spełniały z powodzeniem rolę Kas Pożyczkowo-Oszczędnościowych, albowiem odnośne przepisy ich statutów pozwalały prowadzić krótkoterminową akcję kredytową dla swoich członków oraz gromadziły drobne oszczędności uczestników. Zawsze tedy, o ile oczywiście Kasa dysponowała odpowiedniemi bieżącemi funduszami, pracownik, który był jej członkiem, mógł otrzymać pożyczkę, a wysokość jej uzależniona była wysokością jego wkładów, w razie potrzeby zaś przekroczenia tej sumy, wysokością wkładów poręczycieli.

Kasy te, jak wspomniałem, zostały obecnie w większości przedsiębiorstw zlikwidowane. Tem samem przestały spełniać swe dotychczasowe funkcje. Zakres działalności Kas Przezorności dotyczący ubezpieczenia na starość, względnie na wypadek niezdolności do wykonania zawodu przejęły Zakłady Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych. Kwestja odpraw za lata przepracowane została, aczkolwiek bardzo niedostatecznie, uregulowana dekretem o umowie o pracę, nakładającym na pracodawcę obowiązek wypłacania rodzinie pracownika odprawy z tytułu lat przepracowanych w wysokości uzależnionej od czasu pracy zmarłego pracownika w danem przedsiębiorstwie.

Nie została jedynie podjęta i kontynuowana przez żadną instytucję działalność kredytowa Kas Przezorności, tak bardzo potrzebna i pożyteczna dla rzeszy pracowniczej.

Dziś w razie potrzeby pracownik ma jedyną drogę: prosić, jak to na wstępie niniejszego szkicu zaznaczyliśmy, pracodawcę o zaliczkę lub pożyczkę, uzależniając się w ten sposób od niego w zbyt wysokim stopniu.

To też od dłuższego już czasu dały się słyszeć głosy o potrzebie powołania instytucji, któraby dała możność pracownikom zwracania się w razie potrzeby po pożyczki, oraz lokowania oszczędności w miarę posiadania odpowiednich funduszów.

Jak wynika z dotychczasowych rozumowań, instytucja taka, aby odpowiedziała swym zadaniom, musi być

1) pracownicza,
2) zasobna,
3) ograniczona co do zakresu działania.

Nazwijmy omawianą instytucję chwilowo Kasą Pomocy Koleżeńskiej, choć może ten i ów wolałby bardziej szumną nazwę Banku Pracowników Umysłowych i t. p. Otóż, jak wyżej nadmieniono, Kasa taka winna mieć charakter wybitnie pracowniczy. Jest to konieczne wobec przeznaczenia tej instytucji i głównego celu jej istnienia, który dotyczy dziedzin wchodzących w zakres realizacji zasadniczych prac związków zawodowych. Charakter pracowniczy Kasy Koleżeńskiej należy rozumieć zatem, jako normę kategoryczną, a jej urzeczywistnienie wyobrażać sobie trzeba przez powołanie Kasy jedynie, jako cząstki związku zawodowego, złączonej organicznie ze wszystkiemi pozostałemi agendami związkowemi, stanowiącej, ściśle biorąc, jedną z tych agend. Dlatego też nie trafiają nam do przekonania pomysły stworzenia Kasy Pomocy Koleżeńskiej, jako odrębnej osoby prawnej w postaci spółdzielni, która z natury rzeczy musiałaby, mając samodzielny byt prawny, usuwać się od ścisłej kontroli związkowej, co wytworzyłoby paradoksalną sytuację przez to, że jedno z narzędzi działalności związku pozostałoby poza sferą jego wpływów.

Jako drugą tezę postawiliśmy zabezpieczenie podstaw finansowych instytucji naszej, która, mając za przedmiot swej działalności prowadzenie akcji kredytowej, bez dostatecznych zasobów materjalnych byłaby fikcją pozbawioną wszelkiego znaczenia. Wyłaniają się tu dwie kwestje, które należy omówić, mianowicie sprawa członkostwa i poboru wkładów przymusowych. Z zasadniczego punktu widzenia omówionego poprzednio, członkami Kasy Pomocy Koleżeńskiej mogliby być tylko członkowie danej organizacji zawodowej, względnie danych organizacyj zawodowych, jeżeliby chodziło o Kasę międzyzwiązkową. Z drugiej jednak strony należy pomyśleć o najdalszem spopularyzowaniu samej Kasy wśród kół członków pracowniczych organizacyj zawodowych. Sam cel istnienia Kasy i korzyści, które zapewniać ona będzie wszystkim swym członkom, będą

dostateczną reklamą tej instytucji. Mało jest jednak przekonać kogoś o pożytku tej czy innej placówki, trzeba nadto dać mu możność przystąpienia do niej. Z tych też względów wkładka zawiązkowa, jako też wkładki normalne, t. zw. obowiązkowe winne być ustalone w niezbyt wielkiej wysokości.

Jednakże, biorąc pod uwagę różnice uposażeń pracowniczych, które tworzą skalę o dość znacznej rozpiętości, należy dopuścić możność wielokrotnego uczestnictwa w Kasie, przyczem oczywiście uczestnictwo takie nie dawałoby innych praw, jak tylko prawa do wielokrotnego zysku. Wysokości wkładów t. zw. przez niektórych kolegów dobrowolnych nie należałoby ograniczać, z tem oczywiście, że wkłady takie, nieperjodyczne i umieszczane na warunkach "on call" albo też za wymówieniem stosownie do umowy lokaty, nie dają żadnych praw ponad prawo pobierania procentów na warunkach ustalonych dla depozytarjuszy Kasy. Dalszą kwestją jest administracja wkładów obowiązkowych. Jest to kwestja trudna, a jednak od jej należytego rozwiązania zależy pomyślny rozwój lub upadek Kasy. Wkłady obowiązkowe, stanowiące pewien przewidywany w budżecie i programie finansowym Kasy i określony ze znacznem przybliżeniem cyfrowem wpływ, muszą być wnoszone regularnie. Nie może być mowy o normalnej działalności Kasy, z chwilą, gdy połowa członków zaprzestałaby wogóle wnosić wkłady, a pozostali uskuteczniali by wpłaty z kilkumiesięcznem opóźnieniem. Udzielanie przez Kasę pożyczek członkom następowaćby wówczas musiało w tym samym stopniu. Trzeba zatem znaleźć punkt wyjścia z tej sytuacji.

Najlepsze rozwiązanie, jakie się tu nasuwa, jest, aby nawiązać porozumienie z Dyrekcjami przedsiębiorstw przemysłowych co do możności potrącania przy wypłacie wynagrodzenia wkładek obowiązkowych, na skutek odnośnych deklaracyj składanych przez członków Kasy do biura płatniczego danego przedsiębiorstwa, a wyrażających zgodę na dokonywanie tych potrąceń. Jest to jedyny i niezawodny sposób zapewnienia trwałej egzystencji omawianej na tem miejscu placówce. Administracja udzielonych członkom Kasy pożyczek winna być podobna. Może kwestja ta nastręczy pewne znaczniejsze trudności. lecz dążyć należałoby do takiego właśnie uregulowania odnośnego działu pracy Kasy.

Trzecia wytyczna, postawiona zresztą bardzo ogólnikowo, dotyczy właściwie całego programu finansowego i działalności Kasy. Jest to zagadnienie nader doniosłe i wymagające głębszego zastanowienia.

Jesteśmy zwolennikami ograniczenia działalności Kasy jedynie do prowadzenia akcji kredytowej dla swych członków i chcielibyśmy tego ograniczenia w interesie samej instytucji. Należy zbadać przedewszystkiem charakter zarówno wkładów, jak i pożyczek, z któremi Kasa będzie miała do czynienia. Otóż twierdzimy stanowczo, że pożyczki będą niemal wyłącznie konsumpcyjnemi, wkłady zaś: rezerwami konsumpcyjnemi, oczywiście z małemi wyjątkami. Nie będzie zatem miała nasza Kasa do czynienia z produkcyjnym kredytem. ani też z trwałą lokatą kapitałów. Wynika to jasno z charakteru środowiska. wśród którego Kasa grupować będzie swych członków i klijentów.

W tych warunkach polityka kredytowa i lokacyjna Kasy musi być bardzo oględna. Jeżeli przyjmiemy za zasadę że lokaty (t. zw. wkłady dobrowolne) będą miały z reguły charakter rezerw konsumpcyjnych, a więc będą lokatami krótkoterminowemi, to nasuwa nam się niezwłocznie konieczność wyłączenia z dziedziny kredytowej działalności Kasy lokaty długoterminowej, zwłaszcza lokaty w majątku nieruchomym własnym eksploatowanym dla celów społecznych. Względy racjonalnej gospodarki finansowej Kasy nie pozwolą po zastanowieniu na tego rodzaju eksperymenty, albowiem mogłyby one w nader krótkim czasie postawić Kasę wobec niesłychanych trudności płatniczych w stosunku do swych członków. Przechodząc do udzielanych przez Kasę członkom pożyczek, należy stwierdzić, że wobec charakteru ściśle konsumpcyjnego olbrzymiej większości, jeśli już nie wszystkich tych pożyczek, konieczna będzie i w tym wypadku polityka kredytowa nader ostrożna, przytem każda pożyczka musi znaleźć odpowiednie zabezpieczenie bądź w wysokości wkładów zainteresowanego członka Kasy, bądź w innej formie. Nadto każda pożyczka musi obowiązkowo mieć pokrycie wekslowe.

Wysokość oprocentowania wkładów i lokat oraz pożyczek musi być określona na podstawie rachunku uwzględniającego stosunek wzajemny wkładów do sum znajdujących się w pożyczkach, gotówki płynnej w Kasie oraz lokatach samodzielnie przez Kasę przedsiębranych. Stosunek ruchomej (płynnej) gotówki w Kasie do ogólnych rozporządzalnych funduszów Kasy winen być oparty na obliczeniach uwzględniających potrzebę uruchomienia gotówki t. j. dokonania większych wypłat w określonych terminach Będzie to miało miejsce w pewnych zwłaszcza okresach (początek wiosny, lato, koniec jesieni). Polityka kredytowa Kasy musi być rzecz prosta dostosowana do przepisów regulaminu, a w szczególności pożyczki muszą mieć określone terminy spłaty w ten sposób, aby gotówka co pewien czas wracała do Kasy, przyczem suma ogólnych wpłat z tytułu rat regulacyjnych pożyczek w danym okresie winna odpowiadać terminom płatniczym Kasy w stosunku do jej wierzycieli, a w szczególności uwzględniać musi wypłaty członków ustępujących dokonywane z uwzględnieniem terminów wypowiedzeń wkładów i lokat. W tych warunkach Kasa musi zawsze zdawać sobie sprawą z wzajemnego stosunku funduszów pochodzących a) z jednorazowych wkładek zawiązkowych b) z wkładek obowiązkowych comiesięcznych członków c) z lokat członków Kasy „on call“ d) z lokat na termin, e) z lokat z określonym terminem wypowiedzenia; a z drugiej strony ze stanu funduszów Kasy umieszczonych a) w pożyczkach krótkoterminowych dla członków z określonym terminem płatności b) w lokatach w instytucjach kredytowych z rozróżnieniem sum lokowanych na warunkach terminowego wypowiedzenia oraz „on call“ c) w papierach państwowych wartościowych, d) w innych lokatach. Wyłączony byłby z zakresu akcji lokacyjnej Kasy długoterminowy kredyt hipoteczny, jako naturą swą nieodpowiadający charakterowi sum, któremi Kasa będzie dysponowała.

Znaczenie Kasy dla rzeszy pracowniczej będzie olbrzymie, oczywiście w tych tylko warunkach, jeśli Kasa taka będzie należycie postawiona. Należy przy

tej okazji zaznaczyć, że musi być zastosowana wielka ostrożność w administrowaniu funduszami Kasy i żadna, najsurowsza kontrola nie powinna być uniknięta. W tych warunkach, kiedy mamy do czynienia z pieniędzmi cudzemi, zwłaszcza z pieniędzmi, które stanowią własność licznego koła niezamożnych uczestników, należy zalecić daleko posuniętą ogłędność, aby nie zmarnotrawić sum przeznaczonych na zabezpieczenie trudnych chwil życiowych pracownika i zaoszczędzonych przeważnie przy odmawianiu sobie zaspokojenia koniecznych potrzeb. Należy pamiętać, że jednym z najważniejszych czynników w istnieniu i prosperowaniu wszelkiej instytucji finansowej jest zaufanie. Zaufanie to należy zdobyć i ugruntować je. Niejedno bowiem gorzkie doświadczenie przeżyli twórcy tego rodzaju instytucyj kredytowych.

Skoro jednak placówka ta będzie należycie postawiona, stanie się niezwłocznie czynnikiem doniosłej wagi w naszem życiu związkowem. Przy blisko 4000 członków naszej organizacji, Kasa taka rozporządzać będzie w krótkim czasie nader poważnemi funduszami i przyczyni się w dużej mierze do ułatwienia członkom organizacji naszej wyjścia z wielu trudnych sytuacyj życiowych. Na terenie poszczególnych instytucyj i grup oraz oddziałów widzimy silny prąd w kierunku tworzenia takich Kas lokalnych. Powstały one samorzutnie w ostatnich czasach w kilku naszych oddziałach. Nie jest rzeczą wskazaną rozpraszanie funduszów pracowniczych w kilkunastu instytucjach bez znaczenia. Należy stworzyć jedną, silną centralną Kasę przy Związku i wtedy dopiero zorjentujemy się, jak wielkiego dzieła dokonaliśmy. **W. K.**

O TEM, JAK ZWIĄZEK BRONI SWYCH CZŁONKÓW.

(dokończenie)

W poprzednim numerze wymieniliśmy kilka interwencyj związkowych przedsięwziętych w obronie interesów członków. Był to oczywiście obraz cząstkowy tylko naszej działalności w tej dziedzinie. Niema dnia, aby nie udzielono kilku porad prawnych członkom, a często następują interwencje u właściwych czynników, t. j. u Inspektorów Pracy, u poszczególnych pracodawców, względnie w Sądach Pracy, do których sporządzamy naszym członkom szczegółowo opracowane powództwa. W ten sposób np. w miesiącu lutym udzielił Sekretarz Generalny 34 porady prawne, nadto 10 porad połączonych z pisemnemi interwencjami Związku, oraz opracował 2 powództwa; w pierwszych dniach marca, w ciągu pierwszego tylko tygodnia, liczba opracowanych skarg powodowych wzrosła już do 6.

Chcemy członków naszych i tym razem poinformować, jakie ważniejsze interwencje przedsiębraliśmy w tym miesiącu.

Obwieszczenia porządkowe.

W myśl dekretu o umowie o pracę pracowników umysłowych pracodawcy winni wywieszać w tych wszystkich przedsiębiorstwach, w których niema regulaminu pracy, obwieszczenia porządkowe, gdzie mają być wyszczególnione przepisy dotyczące: początku i końca dnia pracy oraz przerw w pracy, wykaz dni wolnych od pracy, wreszcie terminy wypłaty wynagrodzenia. Ponieważ większość przeważająca zakładów przemysłowych i handlowych nie zastosowała się do odnośnego rozporządzenia, Związek od szeregu miesięcy występował już kilkakrotnie do Inspektoratów Pracy o zmuszenie pracodawców do zastosowania się do wymienionych przepisów i wywieszenia takich obwieszczeń. Atoli niektóre tylko instytucje wywiesiły obwieszczenia, a i to tylko w Sekretarjatach, lub w miejscach zgoła dla ogółu pracowników niewidocznych, natomiast w wydziałach ruchu obwieszczeń porządkowych z reguły niema. To też Związek w ostatnich dniach wystąpił z dalszą interwencją do Inspektorów Pracy, aby nie dopuścili do obchodzenia prawa w tak jaskrawy sposób. Nie dziwimy się pracodawcom, że tak bardzo opierają się wprowadzeniu obwieszczeń porządkowych, zwłaszcza dla pracowników ruchu. Według dekretu o umowie o pracę pracowników umysłowych, (art. 49) obwieszczenie takie winno, jak już nadmieniliśmy zawierać ścisłe oznaczenie początku i końca pracy oraz przerw w pracy. Z drugiej strony obwieszczenie takie nie może pozostawać w sprzeczności z obowiązującem ustawodawstwem, musi przeto głosić, iż obowiązuje ośmiogodzinny dzień pracy i czterdziestosześciogodzinny tydzień pracy. A śmiało twierdzić można, że taki dzień i tydzień pracy dla pracowników ruchu nie istnieje. Z drugiej strony w rubryce „terminy wypłaty wynagrodzenia“ musi zawierać obwieszczenie przepis dotyczący okoliczności, w jakim terminie płatne są należności za godziny nadliczbowe, gdy tymczasem szereg przedsiębiorstw, nawet silnych i zamożnych wogóle pracownikom swym za godziny nadliczbowe nie płaci.

W tem leży punkt ciężkości zagadnienia i przyczyna oporu naszych pracodawców przeciwko wykonaniu odnośnych przepisów dekretu o umowie o pracę. O ile jednak dla pracodawców sprawa ta ma znaczenie zasadnicze, to niemniej zasadnicze znaczenie ma ona dla pracowników i właśnie z tych samych względów, jakie wyżej przytoczyliśmy, musimy mieć w każdym warsztacie pracy, w każdem biurze, w każdem przedsiębiorstwie handlowem dokument pisemny pochodzący od samego pracodawcy i publicznie ujawniony przez wywieszenie w miejscu widocznem, a dający pracownikom broń przed wyzyskiem, możność powoływania się na fakt, że przez samego pracodawcę ustalony został taki porządek pracy. Dlatego też Związek prowadzi energiczną akcję o wprowadzenie tego rodzaju porządkowych obwieszczeń, a w tych przedsiębiorstwach, w których obwieszczenia zostały ujawnione, bada ich zgodność z przepisami prawa i w razie stwierdzenia sprzeczności przeprowadza unieważnienie obwieszczeń tych przez właściwych Inspektorów Pracy. Niedawno miał miejsce taki wypadek i wskutek interwencji Związku obwieszczenie umieszczone

w jednem z większych przedsiębiorstw przemysłowych zostało unieważnione przez obwodowego Inspektora Pracy w całości.

Należy stwierdzić, że akcja Inspektorów Pracy w kierunku wprowadzenia odnośnych obwieszczeń, nie jest, jak dotąd, dość sprężysta i, jak sądzimy, sprawa ta nie jest należycie doceniona. Inspektorzy Pracy winni byli po wejściu w życie dekretu o umowie o pracę wizytować wszystkie zakłady przemysłowe, badając, czy zadośćuczyniono przepisowi o wywieszaniu obwieszczeń, w razie stwierdzenia zaniedbań w tym względzie — wezwać przedsiębiorstwo nakazem w myśl przepisów dekretu o inspekcji pracy (art. 23), a w razie niewykonania i tego nakazu, ukarać opornych w myśl przepisów art. 29 i 30 tegoż dekretu o inspekcji pracy. Ponieważ dotychczas sprawa ta przez Inspektorów Pracy nie jest należycie postawiona, przeto w najbliższym czasie, o ile ostatnie interwencje nie dadzą pomyślnych rezultatów. Związek wystąpi do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w celu odpowiedniego załatwienia tej kwestji, tak ważnej dla rzeszy pracowniczej.

Obrona prawna.

Konstatujemy wyjątkowo silny napływ do Związku spraw sądowych o zasadniczym nawet charakterze. Pozostaje to prawdopodobnie w łączności z uruchomieniem Sądów Pracy. Poprzednio bowiem niejeden pracownik wolał darować swe należności, aniżeli sądzić się w sądach powszechnych przez szereg lat i we wszystkich instancjach. We wszystkich sprawach tych zestawiamy naszym członkom powództwa, co wymaga niejednokrotnie dłuższego opracowania. Na tem miejscu chcemy przytoczyć kilka spraw, z któremi mieliśmy w ostatnich tygodniach do czynienia. Dwie sprawy mamy z miejscowemi Bankami. O jednej z nich pisaliśmy w ostatnim numerze naszego pisma, wprawdzie tylko teoretycznie, a mianowicie, rozważając (w poradniku prawnym) zagadnienie, czy pracodawca może potrącić pracownikowi jednorazowo z uposażenia kwoty pobierane w czasie choroby przez pracownika z Kasy Chorych, o ile nie czynił tego w czasie choroby pracownika, czy też nie. Mieliśmy bowiem tego rodzaju wypadek. Jeden z naszych kolegów zachorował i przez $2^1/_2$ z górą miesiące nie pracował. Po powrocie do pracy Dyrekcja zwolniła go, jednak oświadczyła mu, że wprawdzie przyznaje mu trzymiesięczną odprawę z powodu zwolnienia, atoli potrąca sobie z odprawy tej tę kwotę, jaką pracownik pobrał z Kasy Chorych w czasie swej choroby.

Ponieważ zasiłek pracownika tego wynosił 90%, przeto po dokonaniu potrąceń podatku dochodowego, ubezpieczeń społecznych etc., okazało się, że pracownik winien byłby właściwie jeszcze dopłacić do tej sprawy. Ponieważ na wysłane przez nas w tej kwestji do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zapytanie nadeszło wyjaśnienie, w którem Ministerstwo podziela nasze poglądy na niedopuszczalność tego rodzaju potrąceń, przeto wystąpiliśmy na razie raz jeszcze do Dyrekcji Banku owego, proponując polubowne załatwienie sprawy, w razie odmowy będziemy naszemu koledze prowadzili sprawę w Sądzie Pracy.

Druga sprawa z Bankiem (lecz już innym) polega na tem, że w czasie choroby jednego z naszych członków, Dyrekcja Banku tego przysłała do niego do mieszkania sekretarza Banku z lekarzem, do czego w myśl dekretu o umowie o pracę nie jest uprawniona, a gdy kolega nasz zupełnie zresztą słusznie odmówił poddania się lekarskiemu badaniu, nie dopuszczono go w następstwie do pracy, lecz zwolniono bez wypowiedzenia, ani też odszkodowania. Ponieważ poczynione przez Związek próby zlikwidowania sporu rozbiły się o całkowity brak dobrej woli ze strony Dyrekcji Banku, przeto wnieśliśmy sprawę do Sądu Pracy, podnosząc zarazem pretensje za godziny nadliczbowe, urlop niewykorzystany, oraz inne.

Ciekawą sprawę mamy z jednem miejscowem Towarzystwem Kopalnianem. W swoim czasie zaangażowało ono na stanowisko technika elektrycznego pracownika umysłowego ze Śląska, przyrzekając mu po trzymiesięcznej próbie dać etat i należyte warunki. Jednakże mimo licznych monitów ze strony zainteresowanego pracownika dopiero po 7 miesiącach zaofiarowano mu......... warunki jeszcze gorsze, jak miał w okresie próby, jako też, jakie miał poprzednio na zajmowanem na Śląsku stanowisku. Z chwilą, gdy pracownik nie chciał przyjąć krzywdzących warunków, a nadto podtrzymywał roszczenie swe o wypłacenie mu ekwiwalentu za czteromiesięczne opóźnienie, które nastąpiło przy nadaniu mu etatu — został przez Towarzystwo zwolniony bez odszkodowania i wypowiedzenia.

Jak widzimy, przypadło nam w udziale prowadzenie nader poważnych spraw. Niechże każdy pracownik pamięta, że nie wie dnia, ani godziny, kiedy na jego głowę spadnie tak poważny kłopot, jak zatarg z pracodawcą, zwolnienie z posady i wtedy oczywiście jedyną i wyczerpującą obronę znajdzie w Związku. To też pracownicy powinni organizować się i trwać przy Związku, aby w razie zajścia takiej sytuacji nie byli pozostawieni na pastwę losu i samowoli pracodawcy.

* * *

Na zakończenie podajemy naszym czytelnikom krótki opis autentycznego zdarzenia, które miało miejsce przed kilkoma dniami. Około godziny 8-ej rano do prywatnego mieszkania Kolegi Generalnego Sekretarza w Sosnowcu dobija się ktoś z całym impetem. Kolega Sekretarz, który do późnej nocy opracowywał marcowy numer „Związkowca" — śpi jeszcze. Po pewnej chwili drzwi otwiera służąca, poczem wkracza z pewną miną starszy jegomość, w wieku około lat 60, oświadczając, że bezwzględnie musi natychmiast widzieć się z Sekretarzem. Na hałas rozmowy budzi się kol. sekretarz i zleca służącej prosić owego natarczywego jegomościa, sądząc, że istotnie zaszła jakaś nadzwyczajna sprawa. Wywiązuje się następująca rozmowa — Co Pana tak wcześnie do mnie sprowadza, chyba coś nadzwyczajnego? — O nie, chciałem porady prawnej— Czy Panu nie wiadomo, że porad prawnych udzielam członkom normalnie w godzinach biurowych (13-20) w lokalu Związku, rezerwując czas spędzany w domu dla innych prac, z wyjątkiem spraw Związkowych nadzwyczajnej wagi i nie cierpiących

zwłoki? — No tak, ale ja właściwie chciałem zapytać, czy porada może być mi udzielona? — Ach, no to ja już sam zgóry Panu powiem, co Panu dolega. Niezawodnie otrzymał Pan wymówienie posady i nie jest Pan naszym członkiem. — Tak, tak, właśnie w tem sęk, ale tak się jakoś składało. Ale Pan Sekretarz rozumie, jak bieda, to do żyda, a zresztą ja zapłacę składki za pół roku wstecz. — Mój Panie, Związek nie potrzebuje takich członków, jak Pan, co zapisują się po to tylko, aby na organizacji naszej zarobić, oszczędzając na adwokackiem honorarjum, gdy już mają na karku sprawę sądową. Całe życie byłeś Pan pasorzytem, który żerował na naszej ofiarności i pracy, na naszych skromnych środkach zbieranych tytułem składek od najbiedniejszych. A i teraz jeszcze chcesz Pan na organizacji naszej zrobić dobry interes, wykpiwając się byle czem, sześciomiesięczną składką, aby uniknąć kilkuset złotych kosztów sądowych. Nie, mój Panie, nic z tego. Pan będzie łaskaw czem prędzej wycofać się z tego lokalu, a na postępowanie moje wobec Pana skarżyć się pisemnie do Zarządu Związku. — Poszedł, jak niepyszny. Niemniej wizyta taka pozostawiła silne wrażenie, wywołując uczucie, które można określić jednem dosadnem słowem—obrzydzenia Zastanawiająca jest już nietylko bezczelność tego pana, który ośmiela się zgłaszać do Związku, skoro poprzednio nie był nigdy jego członkiem, lecz przedewszystkiem niezwykła nachalność, polegająca na nachodzeniu prywatnego mieszkania, nie posiadając po temu najmniejszego, jako nieczłonek, tytułu, ani osobistego upoważnienia od kol. Sekretarza. Taki to właśnie poziom etyczny i obyczajowy skonstatować możemy u niektórych niezrzeszonych pracowników.

W. KOŚCIŃSKI.

UMOWY ZBIOROWE I ROZJEMSTWO

w świetle dyskusji w Radzie Ochrony Pracy. (ciąg dalszy) (5)

Przytoczony przykład nie wyczerpuje jednakże wszystkich możliwości, kiedy pracodawca w stosunku do zatrudnionych w przedsiębiorstwie swem pracowników związany będzie kilkoma umowami zbiorowemi. Dlatego też odnośny artykuł podyktowany był koniecznością życiową i jest całkowicie uzasadniony.

Umowy zbiorowe pracy będą jednakże powodowały szereg dalszych skutków dla obu stron i to zarówno po stronie pracowników, co już częściowo omówiliśmy, jak i po stronie pracodawców. Powrócimy na chwilę do postanowień dotyczących pracodawców.

Jak już zaznaczyłem, projekt głosi, że umowa zbiorowa wiąże wszystkich pracodawców, którzy a) byli członkami stowarzyszenia, zawierającego umowę, b) wstąpili do stowarzyszenia, będącego uczestnikiem umowy zbiorowej, c) również prawnych następców tych pracodawców. Ze strony pracodawców zgłoszono uzasadnioną poprawkę, aby można było na mocy odpowiedniego zastrzeżenia zamieszczonego w samej umowie zbiorowej wyłączyć z pod jej działania niektóre zakłady, należące do stowarzyszeń pracodawców. Możnaby to wyprowadzić z ogólnej zasady umowy zbiorowej w drodze interpretacji ustawy, lecz w y r a ź n e zaznaczenie w tekście odnośnej poprawki nie będzie szkodliwe, albowiem mogą niekiedy być takie wypadki, że z uwagi na specjalnie trudne warunki przedsiębiorstwa jest rzeczą konieczną wyłączenie go choćby na pewien okres czasu z umowy i to strona pracownicza dokładnie rozumie. Dowodem tego jest fakt, że odnośny wniosek pracodawców przeszedł jednogłośnie.

Przedstawiciel pracodawców podniósł nadto, że brzmienie projektu ustawy o umowach zbiorowych zmusi organizacje pracodawców do przebudowy swej struktury na wzór niemieckich organizacyj istniejących głównie dla prowadzenia pertrakcyj zarobkowych i zawierania umów zbiorowych.

Ważną zasadę ustala jeden z dalszych artykułów projektu, który głosi, że w razie przejścia zakładu pracy w posiadanie osoby nie związanej umową zbiorową z powodu zbycia lub dzierżawy, względnie z tytułu spadku, umowa zbiorowa zachowuje wszystkie skutki prawne w stosunku do nowego posiadacza zakładu pracy, a wszelkie niezgodne z tem postanowieniem zastrzeżenia są nieważne z mocy samego prawa. Wprawdzie przed chwilą zaznaczyłem, że umowy zbiorowe mają obowiązywać z mocy poprzednich artykułów prawnych następców pracodawców, lecz odnosiłoby się to głównie do następców ogólnych — czyli do spadkobierców, lecz już nie do następców szczególnych: w razie sprzedaży przedsiębiorstwa etc. a w każdym razie nie mogłoby mieć zastosowania do posiadaczy prekaryjnych, jakimi są dzierżawcy przedsiębiorstwa. Wątpliwości te usuwa omówione dalsze postanowienie, stwierdzając w sposób kategoryczny, że nowy posiadacz zakładu pracy obowiązany jest dotrzymać poprzednio obowiązujące umowy zbiorowe. Jest to niezmiernie ciekawy z punktu widzenia prawniczego przepis, wiążący niejako zobowiązania, wynikające z u m o w y z b i o r o w e j, nietylko z samą osobą pracodawcy, lecz nadto jeszcze niejako z przedsiębiorstwem, a więc dający im do pewnego stopnia podkład realny (rzeczowy). Nie wspomniano jednakże w projekcie, który pracodawca jest odpowiedzialny za wykonywanie umowy zbiorowej w razie przejścia zakładu pracy z jednych rąk do drugich. W danym razie odpowiedź znajdziemy w poszczególnych ustawach (urlopy, umowa o pracę etc.) Byłoby jednakże rzeczą wskazaną stwierdzić okoliczność tę w y r a ź n i e w ustawie o umowach zbiorowych.

Ze strony pracodawców zgłoszono wniosek, aby odnośne postanowienia o tyle miały wobec nowego właściciela lub posiadacza zastosowanie, o ile zmiana tytułu własności lub posiadania jest zarejestrowana (prawdopodobnie w rejestrze handlowym). Poprawka ta nie znalazła jednakże uznania wśród członków Rady, oczywiście z wyjątkiem pracodawców.

Mówiąc o skutkach umów zbiorowych dla stron, projekt postanawia, że stowarzyszenia i zespoły związane umową zbiorową zobowiązane są nie czynić nic, coby sprzeciwiało się postanowieniom umowy zbiorowej i starać się mają całym swym wpływem o ścisłe wykonywanie postanowień umowy zbiorowej przez swych członków, a poszczególni pracownicy i pracodawcy związani umową zbiorową obowiązani są nie czynić nic, coby się sprzeciwiało postanowieniom umowy zbiorowej oraz starać się o zapewnienie jej poszanowania.

Przepisy te, wobec powszechnie w prawie przyjętej zasady, że wszelkie umowy mają być wykonywane z dobrą wiarą (bona fides, bonne foi, gutes Glauben), nie wnoszą niczego nowego, niemniej uważamy za słuszne podkreślenie zasady dobrej wiary w ustawie, która regulować będzie tak drażliwe sprawy, jak ustawa o umowach zbiorowych.

(d. c. n.)

USTAWODAWSTWO SPOŁECZNE.

PORADNIK PRAWNY.

Jeszcze w sprawie przedawnienia w sprawach o zapłatę za godziny nadliczbowe.

Pisaliśmy ostatnio obszernie o tem, jak pracownik umysłowy winien bronić się przed wyzyskiem, prowadząc rejestry pracy w godzinach nadliczbowych i występując w następstwie do Sądu.

Wyłoniła się kwestja przedawnienia. Jak wówczas staraliśmy się udowodnić, na terytorjum, na którem obowiązuje Kodeks Cywilny Francuski (Napoleona) t. j. w b. Królestwie Kongresowem, przedawnienie to będzie trzydziestoletnie, ponieważ wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, o ile oczywiście praca ta stosowana jest bez zezwolenia inspektora pracy, nie będzie wynagrodzeniem z tytułu stosunku najmu, a jedynie wynagrodzeniem z tytułu powstałego zobowiązania pracodawcy wobec pracownika, mającego źródło swe w przestępstwie, albowiem stosowanie godzin nadliczbowych bez zezwolenia inspektorów pracy jest przestępstwem zagrożonem karą pieniężną lub aresztem.

Taki jest stan prawny na terenie b. Kongresówki. Jakże wygląda sprawa ta na terenie pozostałych ziem Rzeczypospoltej?. Jak wiadomo w Polsce obowiązuje w obecnej chwili aż 5 rozmaitych Kodeksów Cywilnych — francuski w b. Kongresówce, rosyjski na kresach wschodnich, niemiecki (B. G. B.) w b. zaborze pruskim, austrjacki w b. zaborze austrjackim, wreszcie na Spiszu i Orawie obowiązuje częściowo węgierski Kodeks Cywilny. Tego rodzaju stan stwarza niesłychany chaos prawny, w którym orjentować się muszą organizacje pracownicze, obejmujące całe Państwo swą działalnością.

Rozpatrzmy z kolei przedewszystkiem stan prawny w b. zaborze pruskim. Jak nadmieniliśmy, obowiązuje na ziemiach tych niemiecki kodeks cywilny, t. zw. Bürgerliches Gesetzbuch (B. G. B.), który w swym rozdziale szóstym, pierwszej księgi, nazwanej częścią ogólną, traktuje o przedawnieniu. Mianowicie paragr. 195 ustala zasadę ogólną, że zwykły czasokres przedawnienia wynosi lat trzydzieści. Natomiast następne paragrafy, a mianowicie 196 i 197 ustalają wyjątki od tej zasady. W paragrafach tych nie wspomniano nic o przedawnieniu roszczeń, których podstawą są zobowiązania z przestępstwa. Kodeks karny niemiecki z dn. 15 maja 1871 r., obowiązujący na terytorjum b. zaboru pruskiego w paragr. 1 określa, co należy uważać za przestępstwo. W łączności z paragrafem 2 tegoż kodeksu przestępstwem w świetle przepisów karnych niemieckich jest czyn zagrożony karą na mocy ustawy wydanej jeszcze przed jego popełnieniem. Definicja ta ogólnie odpowiada pojęciu przestępstwa w innych kodeksach karnych.

I w tym wypadku stoimy na stanowisku, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie jest wynagrodzeniem wynikającem ze stosunku umowy o pracę, czyli, jak to określa wspomniany niemiecki kodeks cywilny, „służby prywatnej", a wynagrodzeniem z tytułu zobowiązania z przestępstwa. To też, uważamy, że trzydziestoletnie przedawnienie ustalone paragr. 195 będzie miało w danym razie zastosowanie. O ile zaś praca w godzinach nadliczbowych stosowana będzie na podstawie zezwolenia Inspektora Pracy, wówczas przedawnienie będzie dwuletnie, a to na mocy paragr. 196, punkt 8, który stanowi: „W dwu latach ulegają przedawnieniu roszczenia ...... 8) osób będących w służbie prywatnej z tytułu płacy, zasługi lub innych poborów służbowych, a to łącznie z wydatkami ......".

W myśl § 201 B. G. B. przedawnienie rozpoczyna się z końcem tego roku, w którym upłynął czasokres.

Przechodząc do przepisów obowiązujących w b. zaborze austrjackim, zaznaczyć musimy, że w danym razie sprawa się komplikuje na niekorzyść pracownika, albowiem niepodobna znaleźć tu tak łatwego rozwiązania zagadnienia przez nas w obecnej chwili rozpatrywanego, jak w świetle ustawodawstwa pozostałych dzielnic. Kwestja przedawnienia rozstrzygnięta jest przepisami zawartemi w rozdziale IV, części III austrjackiej powszechnej ustawy cywilnej, a terminy przedawnienia omawiają w szczególności paragrafy 1478 do 1492 Paragr. 1478 i 1479 ustanawiają ogólną zasadę trzydziestoletniego przedawnienia. Następne paragrafy ustanawiają wyjątkowe, krótsze terminy przedawnienia dla niektórych specjalnych roszczeń. Interesują nas w danym wypadku paragrafy 1486 pkt. 5 i 1489. Par. 1486 ustala zasadę trzyletniego przedawnienia w punkcie 5, stosując ją do skarg „pracowników o zapłatę i zwrot wydatków z kontraktów służbowych, pomocników, wyrobników, sług i wszystkich prywatnych oficjalistów ......". Nie byłoby to niebezpieczne ponieważ, jak już poprzednio zaznaczyliśmy, traktujemy roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jako mające podstawę swą w zobowiązaniu z przestępstwa.

Jednak właśnie o tego rodzaju zobowiązaniach traktuje paragraf 1489 kodeksu austrjackiego w prze-

ciwieństwie do pozostałych kodeksów, które, jak poprzednio widzieliśmy, nie wymieniając roszczeń o wynagrodzenie szkód i strat, opartych na zobowiązaniach z przestępstw w liczbie wyjątkowych, ulegających krótszym przedawnieniom poddają roszczenia te ogólnemu, trzydziestoletniemu przedawnieniu.

Powołany wyżej paragraf 1489 K. C. austr. stanowi natomiast: „Każda skarga o wynagrodzenie szkody przedawnia się w trzech latach od czasu, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i osobie krzywdziciela i bez względu na to, czy szkodę wywołało przekroczenie obowiązku umownego, czy też ona powstała bez związku z umową. Jeżeli poszkodowany nie dowiedział się o szkodzie lub o sobie krzywdziciela, albo, jeżeli szkoda wynikła ze zbrodni, prawo skargi gaśnie po latach trzydziestu". Widzimy zatem, że kodeks austrjacki pozostawia trzydziestoletnie przedawnienie o tyle tylko dla zobowiązań z przestępstwa, o ile przestępstwo to było zbrodnią. Należy teraz wziąć pod uwagę, że przepis ten, jako wyjątkowy, trzeba komentować ściśle i użyte w przytoczonym paragrafie słowo „zbrodnia" musi odpowiadać pojęciu zbrodni ustalonem przez austrjacką ustawę karną z dnia 27 maja 1852 r. W przeciwieństwie do postanowień pozostałych kodeksów karnych obowiązujących na ziemiach polskich ustawa karna austrjacka nie daje ogólnego określenia czynu przestępnego w ogólności, a zbrodni w szczególności, natomiast w paragr. 57 wylicza kazuistycznie przestępstwa uznane za zbrodnie w myśl tej ustawy. Oczywiście w wyliczeniu tem niema przepisu, dotyczącego przekroczenia ustawy o czasie pracy, ponieważ ustawa ta wydana była o 70 lat później, a ponadto nie możnaby było w żadnym wypadku zakwalifikować przestępstwa tego, jako zbrodni, choćby z uwagi na zastosowany w ustawie o czasie pracy wymiar kary aresztu, albo grzywny, gdy art. 17 ustawy karnej austrjackiej stanowi, że najniższy wymiar kary za zbrodnię wynosi sześć miesięcy więzienia.

W tych warunkach uznać należy, iż na terenie b. zaboru austrjackiego okres przedawnienia roszczeń o zapłatę za godziny nadliczbowe wynosi w każdym razie tylko trzy lata.

Z kolei jednak powstaje kwestja, jak należy liczyć bieg tego terminu przedawnienia, a mianowicie, czy od chwili powstania zobowiązania, t. j. od dnia, w którym praca w godzinach nadliczbowych była wykonana, czy też od dnia rozwiązania umowy o pracę. Wyłania się zatem kwestja zawieszenia biegu przedawnienia. Kwestję tę, jako wymagającą szczegółowych rozważań, omówimy w jednym z następnych numerów naszego pisma.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU.

Walne Zgromadzenie Oddziału Sosnowiec.

Przy szczelnie zapełnionej sali „Lutni" w Sosnowcu w dniu 24 lutego br. o godzinie 11-ej przed południem prezes Oddziału kol. **St. Eski** zagaił Walne Zgromadzenie członków Oddziału Sosnowiec P. Z. Z. P. P. i H., witając bardzo licznie zebranych członków i gości. Następnie zaproponował na przewodniczącego Prezesa Zarządu Głównego Związku, kol. **Włodzimierza Grunwalda**, którego wybór przyjęto oklaskami.

Podziękowawszy za wybór kol. **Grunwald** zaprosił na asesorów kol. **Cieślikowskiego Adama** z Libiąża — wiceprezesa Zarządu Głównego, **Seidla Stanisława** z Sierszy — członka Zarządu Głównego, **Sautera Ewalda** z Sosnowca, na sekretarza zaś kol. **T. Anighofera**, poczem został odczytany protokół z ostatniego Walnego Zgromadzenia, który bez zastrzeżeń przyjęto do wiadomości.

W dalszym ciągu zabrał głos prezes Oddziału, kol. **Stanisław Eski**, przedstawiając zebranym obszerne sprawozdanie z działalności Zarządu za ubiegły okres kadencji. Jak wynika ze sprawozdania, praca Oddziału szczególnie w kierunku rozszerzenia dotychczasowej działalności i podniesienia sprawności organizacyjnej, jak również większego zainteresowania sprawami związku poczyniła znaczne postępy, a wynikiem realnym tej pracy jest zwiększony stan liczebny Oddziału o blizko 80%, sięgający liczby 900 członków. Zebrani przyjęli sprawozdanie bez dyskusji, wyrażając zarazem pełne uznanie dla poczynań Zarządu.

Przystąpiono do uzupełniających wyborów członków Zarządu, i ich zastępców.

Wybierano ogółem 11 osób. Wybory dały następujące wyniki: weszli do **Zarządu** kol. kol. 1) Mierzejewski Edmund, 2) Bliwert Eugenjusz, 3) Goniewicz Stanisław, 4) Szolc Jerzy, 5) Foik Leonard, 6) Kasprzyk Stanisław, 7) Próchnicki Józef, 8) Krzyżanowski T., 9) Nosek Jakób, 10) Grajnert Czesław, 11) Jarża Adam, na zastępców wybrano kolegów: 1) Feliszewskiego Franc., 2) Bargieła Jana, 3) Plesińskiego Hugona, 4) Soleckiego Michała, 5) Kulawika Wiktora, 6) Koźmińskiego Władysława, 7) Podstawskiego Klemensa, 8) Krawczyka Alfonsa, 9) Michalczyka Jana.

Na zakończenie prezes Związku, kol. **Wł. Grunwald** i Sekretarz Jeneralny kol. **W. Kościński** wygłosili dwa referaty z dziedziny organizacyjno-zawodowej. W referacie swym kol. **Grunwald** podkreślił szybki rozwój Związku w ostatnich czasach i jego stosunek do innych organizacyj zawodowych w Polsce. W drugim referacie poruszono temat budzenia wśród rzesz pracowników umysłowych uświadomienia co do znaczenia inteligencji pracującej w życiu społecznem. Referent zachęcał zebranych do wydatnej pomocy władzom związkowym w tej pracy. Oba referaty zebrani przyjęli rzęsistemi i długotrwałemi oklaskami poczem zebranie zamknięto.

Walne Zgromadzenie członków P. Z. Z. P. P. i H. Oddziału w Zawierciu.

Zwołane na dzień 27 stycznia br. na godz. 15,30 do sali kasyna urzędników fabr. E. Erbe w Zawierciu Walne Zgromadzenie członków Oddziału otwiera prezes kol. **Levittoux**, witając b. licznie zebranych członków i delegatów Zarządu Głównego. Na przewodniczącego zaproszono kol. **Kaletę**, na asesorów kol. kol. **Hilgertnerową, Łukowskiego, Dzikiewicza i Lisowskiego**, na sekretarza kol. **Szczepańskiego.**

Cena numeru 60 gr. **Należność pocztowa uiszczona ryczałtem.**

Po odczytaniu protokółu z poprzedniego zebrania, zabiera głos kol. **Levittoux**, przedstawiając w dłuższem przemówieniu przebieg prac Oddziału i podkreślając szybki jego rozrost w ostatnim roku. Jak ze sprawozdania wynika, wzrost liczebności stanowi zgórą 300% stanu z roku poprzedniego. Porównując ilość zrzeszonych we wszystkich organizacjach zawodowych z ogólną liczbą pracowników umysłowych na terenie Zawiercia referent wykazał, że wynosi ona 55%. Do tak wydatnego zwiększenia się szeregów związkowych przyczynili się w dużej mierze członkowie komisji propagandowej, w pierwszym rzędzie kol. **Tomczykiewicz**, któremu Oddział zawdzięcza przyłączenie się grupy pracowników z cementowni „Wysoka“, jak również kol. **Dzikiewicz**, do którego apeluje, aby w dalszym ciągu dokładał starań dla zupełnego zorganizowania pracowników cementowni w Łazach i stworzenia tam oddzielnego koła. W dalszym ciągu referent uzasadnił potrzebę utworzenia kilku grup ze względu na trudności komunikowania się z resztą Oddziału. Na szczególną uwagę zasługuje sprawa utworzenia kursów handlowych przy Oddziale, prowadzonych honorowo przez chętnych do pracy kolegów.

Sprawozdanie przyjęto okrzykiem na cześć prezesa kol **Levittoux**, uchwalając jednocześnie z entuzjazmem następujący wniosek: „Zebrani wyrażają najgorętsze podziękowanie kol **Levittoux** za jego pełną poświęcenia i owocną pracę dla dobra i rozwoju Związku.“

W dalszym ciągu kol. **Levittoux** referuje sprawę utworzenia przy Oddziale kasy wzajemnej pomocy. Przy omawianiu projektu podkreślił korzyści wynikające z jej założenia. Po ożywionej dyskusji i wniesieniu kilku poprawek projekt został przyjęty.

Następnie zabiera głos kol. **Kaleta**, który w referacie swoim poświęconym działalności Zarządu zobrazował przebieg jego prac nad uzyskaniem szeregu ustaw ochronnych, a szczególnie o ochronie związków zawodowych.

Kol. **Lisowski** zapoznał zebranych z przebiegiem konferencyj odbytych z przedstawicielem P.K.Ch. Dr. **Ryderem**, które miały na celu podnieść do należytego stanu obecnej gospodarki w Kasie Chorych. Rezultatem ich będzie powołanie Rady przybocznej przy Komisarzu P. K. Ch., która zapewni organizacjom zawodowym możność wywierania wpływu na gospodarkę Kasy.

Przystąpiono do wyborów, w wyniku których powołani zostali: do **Zarządu** powtórnie kol. **Levittoux, Goettel**; zastępcy: kol kol. **Maszczyk, Wańtuchowicz, Dzikiewicz, Staszkiewicz i Berger**; do Komisji Rewizyjnej: kol. kol **Małachowski, Lorenc, Borowiecki**, zastępca kol. **Haman**; do Zarządu Kasy Wzajemnej Pomocy: kol kol **Rakowski, Szolc, Wadowski, Münch Aug., Mysior i Figura**, na delegatów Oddziału na Doroczne W. Zgromadzenie Związku: kol. kol **Stephan, Czapliński, Kukułka Marjan, Goettel, Dzikiewicz, Berger, Kotowicz i Nowiński.**

Po zatwierdzeniu budżetu na r. 1929 i załatwieniu kilku spraw drobniejszych zebranie zakończono o godz. 19,30.

DZIAŁ INFORMACYJNO-SPRAWOZDAWCZY.

ś. p.

Władysław Chmura

członek P. Z. Z. P. P. i H.
Oddziału w Dąbrowie Górn. Grupy „Flora“,
zmarł dn. 10 lutego 1929 r., przeżywszy lat 30.
Cześć Jego pamięci!

ś. p.

Antoni Myga

członek P. Z. Z. P. P. i H. Oddziału w Porębie,
zmarł dnia 11 stycznia 1929 r.,
przeżywszy lat 36.
Cześć Jego pamięci!

ś. p.

Stanisław Andryszewski

członek P. Z. Z. P. P. i H.
Oddziału w Porębie, zmarł dn. 3 stycznia 1929 r.,
przeżywszy lat 63.
Cześć Jego pamięci!

ś. p.

Tadeusz Ciesielski

członek P. Z. Z. P. P. i H. Oddziału Sosnowiec,
Grupy Klimontów, zmarł dnia 11 marca 1929 r.,
przeżywszy lat 48.
Cześć Jego pamięci!

WPŁACONO NA CEGIEŁKĘ DOMU ZWIĄZKOWEGO

Z Oddziału Sosnowiec

Ludomir Bukowiński	Zł.	5.—
Maciej Łaszczyński	„	10.—
Bronisł. Strzałkowski	„	5 —
Bliwert Eugenjusz	„	10.—
Eski Stanisław	„	10.—
Kubiczek Zygmunt	„	10.—
Gr. Fitzner i Gamper	„	51.32
„ „ „	„	11.93
„ Klimontów	„	9.—
Gr. „Hr Renard“	Zł.	86.40
„ „	„	23 50
„ Walc. Hr. Renard	„	28.—
„ Czeladź	„	19.10
„ Dietel	„	5.—
„ Staszic	„	5.80

Z Oddziału Dąbrowa Górn.

Grupa „Flora“	Zł.	256.10
Kępski Antoni	„	5.—
Bem Apolonjusz	„	10.—
Kozioł Marceli	Zł.	10.—
Cieślak Franciszek	„	5.—

Z Oddziału „Niemce“

Gawliński Stanisław	„	10.—
Koziak Franciszek	„	10.—
Szmidt Kazimierz	„	10.—
Maślanka Władysław	„	10. —
Wilk Zygmunt	„	10.—

Z Oddziału „Brzeszcze“

Kowalski Kazimierz	Zł.	20.—

Oddział Ostrów-Wlkp.

Na cegiełkę im. Tomasza Tymienieckiego	Zł	20. —

Z Oddziału Olkusz

Bigaj Stanisław	Zł.	10.—
Goc Jan	„	10.—
Ślęzak Stefan	„	10.—
Sławiec Juljan	„	10.—
Wojna Andrzej	„	10 —

Redaktor: Wiktor Kościński. **Wydawca: Polski Związek Z. P. P. i H**

Zakłady Graficzne Nasz Sklep-Urania, Sp. Akc. w Sosnowcu.